Service médias Travail.Suisse – Edition du 9 avril 2019

**Pas d’intégration sur le marché du travail sans protection**

**Les réfugiés et les personnes admises provisoirement font partie de la main-d’œuvre indigène qui bénéficie de mesures pour renforcer son intégration sur le marché du travail. L’Agenda Intégration concrétise en partie ces mesures, mais soulève aussi des questions sur la manière de prévenir les risques de sous-enchère salariale et de précarisation sur le marché du travail. Des discussions tripartites se sont tenues au niveau national pour tenter de fixer un cadre de référence destiné aux cantons, communes et différents partenaires. Travail.Suisse maintient la position qu’il faut adopter des conditions protectrices pour les salaires et la durée des mesures initiales d’insertion au marché du travail.**

*Hélène Agbémégnah, Responsable politique de migration et questions juridiques Travail.Suisse*

Parmi les objectifs fixés par l’Agenda Intégration qui entrera en vigueur en mai 2019, il est prévu que 70% des réfugiés et des personnes admises provisoirement soient durablement intégrés dans le marché primaire du travail, sept ans après leur arrivée en Suisse. Pour atteindre ces objectifs, l’Agenda Intégration doit être mis en œuvre dans les cantons et les communes en permettant au public cible d’avoir un premier accès au premier marché du travail à travers des mesures initiales d’insertion en entreprise. Par la voie de ces mesures, les autorités espèrent offrir de meilleures chances aux réfugiés et personnes admises provisoirement qui n’ont pas de qualifications et aucune expérience sur le marché du travail suisse. La volonté est également d’éviter la dépendance à l’aide sociale et de favoriser une intégration durable sur la base des principes « un travail avant l’aide sociale » et « une formation avant un emploi ».

Travail.Suisse, l’organisation faitière indépendante des travailleurs et travailleuses, a participé aux discussions tripartites organisées par le Secrétariat d’Etat aux migrations (SEM) qui ont eu lieu au niveau national avec des représentants des cantons, des syndicats et des entreprises. Dans l’optique de fixer un cadre de référence sur les conditions d’insertion sur le premier marché du travail, les différents partenaires ont focalisé leur attention sur le public cible, la durée et l’accompagnement des mesures initiales d’insertion, ainsi que sur les salaires minimums à respecter. Les discussions se poursuivront au niveau des cantons et des différentes branches. Pour Travail.Suisse, il sera nécessaire de prévoir des conditions-cadre qui permettent d’éviter les effets pervers du dumping social et salarial.

**Pas de conditions de travail et de salaire à la baisse**

Dans un contexte de globalisation, de numérisation et de durcissement des conditions générales du travail, les possibilités d’intégration durable, d’insertion ou de réinsertion constituent des défis majeurs pour toute la population résidente en Suisse. Il est donc nécessaire lorsqu’il est question d’intégration des réfugiés et des personnes admises provisoirement de ne pas créer une nouvelle catégorie d’employé-e-s ou de futurs employé-e-s avec des conditions de travail moins favorables. Même s’il s’agit d’une première étape sur le premier marché du travail, il est important qu’un cadre fixe des conditions minimales pour éviter les abus et ne pas créer des perspectives à la baisse pour les autres travailleurs et travailleuses résidant en Suisse.

**Renforcer les possibilités d’intégrer le marché du travail**

Pour permettre aux réfugiés et personnes admises provisoirement d’augmenter leurs chances d’accès au marché du travail, Travail.Suisse soutient en priorité les quatre principes et mesures suivantes :

1. Si le public cible n’a pas de qualifications et d’expérience de travail en Suisse qui lui permettent d’avoir le potentiel d’intégrer directement le marché du travail, il est toutefois nécessaire de prendre en considération ses capacités et de se référer au travail accompli pour fixer une base salariale ;
2. Les entreprises ont un intérêt – et la société également – à offrir des possibilités de mesures initiales d’insertion. Si les conditions de travail prétéritent la santé et diminuent les salaires, c’est le tissu économique et social qui est endommagé. Il est donc important que les entreprises comprennent ces enjeux et n’utilisent pas une main-d’œuvre bon marché dont la situation glissera vers la précarité ;
3. Le salaire minimum dans les CCT des différentes branches sert de référentiel pour une augmentation progressive du salaire en fonction de la durée et de la prolongation des mesures initiales d’insertion pouvant aller de 6 à 12 mois ;
4. Dans le programme de l’Agenda Intégration, il est prévu qu’un coach en emploi accompagne le public cible. Il est nécessaire que ce coach en emploi puisse montrer que les conditions de travail soient respectées en se référant aux commissions tripartites et paritaires. Par ailleurs, il faut également que les mesures de qualifications se poursuivent durant toute la phase d’insertion : les cours de langues et les formations restent nécessaires et ne doivent pas être abandonnées en cours de route, notamment au vue du principe « une formation avant un emploi ».

Pour favoriser l’intégration, il est avant tout nécessaire de ne pas exploiter le travail des personnes vulnérables dans le seul but d’en tirer des profits économiques, car cela aura pour conséquence une précarisation des différentes couches de la société dont l’accès au travail est aussi difficile. Les discussions sur les modalités d’engagement dans le premier marché du travail des réfugiés et personnes admises provisoirement se poursuivront au niveau des cantons et des organes paritaires. Ces derniers pourront décider des conditions-cadres. Les organisations des travailleurs et travailleuses auront leur mot à dire et devront s’assurer d’être continuellement informées pour établir ensuite un bilan. Il n’est pas acceptable que l’intégration sur le marché du travail – qu’elle soit sur le marché primaire ou secondaire – se fasse sans contrôle et sans mesures de protection.

Travail.Suisse, Hopfenweg 21, 3001 Berne, tél. 031 370 21 11, info@travailsuisse.ch,

[www.travailsuisse.ch](http://www.travailsuisse.ch)